APROBAT
proces-verbal al ședinței Senatului
USMF „Nicolae Testemiţanu",
nr.10/21 din 27.11.2025

REGULAMENTUL
privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu"

Capitolul I. Dispoziții generale

1. Regulamentul privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală (în continuare - Regulament} în cadrul Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu" (în continuare Universitate) este elaborat în baza prevederilor Convenției cu privire la Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei din 1979 (CEDAW), Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul) ratificată in baza Legii nr. 144/2021, a recomandărilor Comitetului Organizației Națiunilor Unite (ONU) pentru Eliminarea Discriminării față de Femei (Comitetul CEDAW), Rezoluției Consiliului de Securitate al ONU 1325 cu privire la agenda Femeile, Pacea, Securitatea și altor Rezoluții subsecvente în domeniul Femeile, Pacea și Securitatea (FPC), Constituției Republicii Moldova, Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și Ordinului Ministerului Sănătății nr.173-P§2 din 15.10.2025 și altor acte normative relevante.

2. Regulamentul stabilește procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă și reglementează:

2.1. principiile care urmează a fi respectate;
2.2. modalitățile de sesizare și înregistrare a cazurilor de hărțuire sexuală;
2.3. rolul și atribuțiile persoanelor abilitate în procesul de înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de hărțuire sexuală;
2.4. măsurile de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la fapte de hărțuire sexuală.

3. Prevederile Regulamentului nu substituie dreptul subiectului, care cade sub incidența prezentului act de a se adresa către organul de urmărire penală sau alte instituții cu atribuții în domeniu, pentru a depune plângere în conformitate cu legislația sau a solicita repunerea în drepturi prin alte modalități prevăzute de legislate.

4. Prezentul Regulament este obligatoriu pentru persoanele care activează în cadrul Universității.

5. În sensul prezentului Regulament, răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea civilă, contravențională sau penală a persoanei pentru faptele de hărțuire sexuală.

6. Următoarele noțiuni principale semnifică:

hărțuire sexuală - manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;

gender - aspectul social al relațiilor dintre femei și bărbați, care se manifestă în toate sferele vieții;

grup coordonator în domeniul gender - organ consultativ și coordonator cu competente de elaborate, promovare și monitorizare a politicilor în domeniul gender;

limbaj sexist- expresii și adresări ce prezintă femeia și bărbatul în manieră umilitoare, degradantă și violentă, ofensând demnitatea acestora;

petiționar - persoană care se consideră victimă și sesizează printr-o plângere despre săvârșirea unei fapte de hărțuire sexuală împotriva sa;

unitate gender - specialist/specialistă abilitat/ă cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în Universitate.

7. Scopul prezentului Regulament este de a proteja personalul univeristar și beneficiarii de studii ai Universității care activează în bază de contract individual de muncă, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiu de practică sau care sunt detașați, pacienții și alte persoane care interacționează cu comunitatea universitară și a asigura un mediu fară hărțuire sexuală, prin crearea unor mecanisme eficiente de sesizare, examinare, raportare și referire către serviciile specializate a cazurilor.

8. Prezentul Regulament se aplică pentru cazurile de hărțuire sexuală care apar în relația personal medical-pacient, personal medical-personal medical, relațiile de muncă în cadrul activității ca angajat în instituție, relația student-profesor/cadru didactic, alte relații de subordonare în cadrul desfașurării activităților conform fișei de post, în următoarele condiții:

8.1. la locul de muncă, de studii, inclusiv în spațiile aferente locului de muncă;

8.2. în locurile în care angajații Universității petrec pauza de masă, se odihnesc sau folosesc grupurile sanitare și vestiarele;

8.3. pe durata delegărilor, deplasărilor, instruirilor, evenimentelor sau activităților în interes de serviciu;

8.4. prin intermediul comunicărilor verbale sau scrise, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informatiei si comunicatiilor;

8.5. în spațiile de cazare puse la dispoziție în interes de serviciu;

8.6. în alte cazuri similare.

9. Obiectivele prezentului Regulament sunt:

9.1. implementarea politicilor în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului de hărțuire sexuală în cadrul Universității;

9.2. asigurarea unei cooperări interinstituționale eficiente și de unificare a practicii de aplicare a legislației naționale și standardelor internaționale în domeniu, precum și posibilitatea reacționării promte în procesul de prevenire și combatere a cazurilor de hărțuire sexuală;

9.3. stabilirea procedurilor legate de protecția victimelor, martorilor și examinarea cazurilor de hărțuire sexuală.

10. Principiile generale promovate de prezentul Regulament sunt:

10.1. **principiul egalității între femei și bărbați -** principiu ce prevede egalitatea intre femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții;

10.2. **principiul prevenirii tuturor situațiilor de hărțuire sexuală** - prin implementarea în regim prioritar a politicilor în domeniul prevenirii cazurilor de hărțuire sexuală;

10.3. **principiul abordării individuate și centrate pe victimă -** drepturile, necesitățile și doleanțele victimelor hărțuirii sexuale vor fi prioritare, fiind luate în considerate diverse riscuri și vulnerabilități și impactul deciziilor și acțiunilor întreprinse;

10.4. **principiul celerității -** prin reactionarea rapidă și promtă a subiecților responsabili la plângerile prin care sunt sesizate cazuri de hărțuire sexuală, precum și realizarea în cel mai scurt timp a tuturor acțiunilor necesare în vederea examinării circumstanțelor cazului pentru identificarea și sanctionarea persoanelor care au comis sau admis fapte de hărțuire sexuală, dar și pentru acordarea asistenței medicale și a serviciilor de suport pentru victimă;

10.5. **principiul protecției datelor cu caracter personal -** prevede obligația respectării confidentialității informației și a normelor deontologice profesionale de către toate persoanele implicate în înregistrarea, examinarea și raportarea cazului de hărțuire sexuală;

10.6. **principiul contradictorialității -** prevede posibilitatea părților de a-și formula, argumenta și dovedi poziția în procesul de examinare a cazului de hărțuire sexuală, de a alege modalitățile și mijloacele susținerii ei de sine stătător și independent de alte organe și persoane, de a-și expune opinia asupra oricărei probleme de fapt și de drept care are legătură cu cazul aflat în examinare;

10.7. **principiul protecției victimelor și martorilor -** prevede protecția victimelor și martorilor, inclusiv împotriva acțiunilor de victimizare și a oricărui tratament negativ în legătură cu depunerea unei plângeri în care sunt invocate fapte de hărțuire sexuală.

11. Angajații Universității în exercitarea atribuțiilor de serviciu se conduc de principiile prevăzute de prezentul Regulament și au următoarele obligații:

11.1. de a nu recurge la comportamente ce se încadrează în fapte de hărțuire sexuală, care constituie infracțiune incriminată în art. 173 din Cod Penal;

11.2. de a nu admite și a nu tolera faptele de hărțuire sexuală;

11.3. de a sesiza despre cazurile de hărțuire sexuală;

11.4. de a reacționa cu promptitudine la sesizarea cazurilor de hărțuire sexuală;

11.5. de a contribui la examinarea cauzelor și condițiilor ce au dus la comiterea faptelor de hărțuire sexuală;

11.6. de a facilita accesul la servicii de sprijin/suport pentru persoanele ce au sesizat fapte de hărțuire sexuală.

12. Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire sexuală includ, dar nu se limitează la:

12.1. **Conduita fizică** - contact fizic nedorit (atingeri neconsimtite ale corpului de natură sexuală), constrângerea, aplicarea sau amenințarea cu violența fizică, pentru a solicita favoruri sexuale, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;
12.2. **Conduita verbală** - expuneri de natură sexuală privind aspectul, vârsta, viața privată a unei persoane, avansuri sexuale (invitații nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică), inclusiv cînd sunt impuse ca și condiție de angajare sau promovare în funcție, insulte legate de caracteristicele anatomofiziologice sau alte caracteristici ale sale, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;
12.3. **Comportament nonverbal** - afișarea materialelor de natură sexuală, conduite exhibiționiste, mimici, gesturi sugestive sexual, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;
13. Hărțuirea sexuală se incriminează penal în art. 173 din Codul penal și se realizează prin pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sail prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite.

Capitolul II. Atribuțiile subiecților responsabili de prevenirea, examinarea și raportarea cazurilor de hărtuire sexuală

14. În cadrul Universității activează Grupul coordonator în domeniul gender care este constituit prin ordinul rectorului. Membrii Grupului coordonator în domeniul gender sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor care le-au devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal, să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plângerii.
15. Grupul coordonator în domeniul gender, în corespundere cu prevederile art. 19 alin. (3^2) din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați are următoarele atribuții:
15.1. monitorizează respectarea legislației în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale, în cadrul Universității;
15.2. aprobă rapoartele unităților gender privind prevenirea hărțuirii sexuale.
15.3. monitorizează examinarea cazurilor de hârțuire sexuală de către Comisia de etică universitară;
15.4. înaintează rectorului propuneri privind implementarea măsurilor de prevenire a cazurilor de hărțuire sexuală și înlăturare a condițiilor care au dus la apariția acestor cazuri;

15.5. cooperează cu sindicatele, societatea civilă și cu alte instituții naționale sau intemaționale în vederea schimbului de experiență, a implementării bunelor practici în prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, elaborării și implementării proiectelor comune din domeniul promovării și protecției drepturilor omului;

15.6. cooperează cu Consiliul pentru egalitate și alte institute cu atribuții în domeniu, oferind datele, informațiile și documentele solicitate de acestea;

15.7. cu acordul scris al persoanei ce a depus plângerea, remite organelor de drept cu atribuții de examinare a cazurilor de hărțuire sexuală, plângerea și materialele acumulate în cazurile de examinare a plângerilor privind hărțuirea sexuală;

15.8. contribuie la consolidarea cunoștințelor angajaților Universității cu privire la subiectele ce țin de prevenirea hărțuirii sexuale.

15.9. examinează plângerile privind hărțuirea sexuală manifestată de conducătorul cu care Universitatea are semnat contract individual de muncă.

16. **Președintele Grupului coordonator** in domeniul gender are următoarele **atribuții:**

- conduce și organizează activitatea Grupului coordonator în domeniul gender;
- reprezintă Grupul coordonator in domeniul gender în relațiile cu persoane fizice sau juridice;
- stabilește, după consultarea membrilor Grupului coordonator în domeniul gender, data și ora desfașurării ședințelor;
- prezidează ședințele Grupului coordonator în domeniul gender;
- invită la ședința Grupului coordonator în domeniul gender persoanele interesate;
- semnează procesele-verbale ale Grupului coordonator in domeniul gender;

17. Secretarul Grupului coordonator în domeniul egalității de gen are următoarele **atribuții:**

- asigură arhivarea materialelor Grupului coordonator în domeniul gender;
- comunică membrilor Grupului coordonator în domeniul gender, cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte, data, ora, locul ședinței;
- remite materialele în adresa membrilor Grupului coordonator în domeniul gender și persoanelor/instituțiilor vizate;
- exercită, la indicația președintelui, și alte atribuții ce țin de activitatea Grupului coordonator în domeniul gender.

18. Unitatea gender este persoana desemnată de către rector, fiind responsabilă de implementarea politicii în domeniul prevenirii cazurilor de hărțuire sexuală, consultarea și referirea persoanelor care au formulat o plângere privind hărțuirea sexuală către serviciile specializate. Rectorul desemnează în cadrul Universității o persoană cu atribuirea atribuțiilor unității gender și un supleant pe un termen de 5 ani.

19. Persoana cu atribuțiile unității gender și membrul supleant sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor care i-au devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal, să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plângerii. Unitatea gender va beneficia de instruirea suplimentară necesară în domeniul

asigurării egalității de gen și prevenirii hărțuirii sexuale în scopul acordării asistenței victimelor hărțuirii sexuale. în cazul constatării incompatibilității specialistului investit cu atribuțiile unității gender atribuțiile vor fi exercitate de către supleant.

20. Unitatea gender are următoarele atribuții:

- propune măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale și de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și planurile de activitate ale instituției;
- planifică activitățile legate de implementarea acțiunilor de prevenire a hărțuirii sexuale prevăzute in prezentul Regulament;
- consultă și referă persoanele care au formulat o plângere privind hărțuirea sexuală către serviciile specializate;
- participă la examinarea de către Comisia de etică universitară a plângerilor privind hărțuirea sexuală;
- organizează, de comun cu departamentul Resurse umane, chestionarea anonimă a personalului în legătură cu nivelul de respectare al obiectivelor prezentului Regulament;
- colaborează cu ONG pe dimensiunea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, participă la evenimente și campanii in domeniu prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, alte activități menite să asigure funcționalitatea eficientă a instituției cu evitarea cazurilor de hărțuire sexuală;
- elaborează rapoarte anuale privind implementarea politicii de prevenire a hărțurii sexuale la nivel de unitate și le prezintă spre aprobare Grupului coordonator în domeniul gender;
- exercită alte atribuții conform legislației.

21. Comisia de etică universitară în procesul de examinare a cazurilor de hărțuire sexuală au următoarele atribuții:

- cu acordul scris al persoanei ce a depus plângerea, remite organelor de drept cu atribuții de examinare a cazurilor de hărțuire sexuală, plângerea și materialele acumulate in cazurile de examinare a plângerilor privind hărțuirea sexuală;
- examinează cererile prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse și- - formulează propuneri organului căruia i se atribuie dreptul de angajare cu privire la aplicarea măsurilor de protecție.
- examinează plângerile cu referire la hărțuirea sexuală și constată prezența sau absența încălcărilor prevederilor prezentului Regulament;
- colectează informații și materiale relevante, inclusiv prin solicitarea de informație și audierea altor persoane care pot deține informații la cazurile de hărțuire sexuală aflate în examinare;
- înaintează rectorului propuneri privind sancționarea angajaților, care au admis încălcări ale prezentului Regulament, deciziile fiind luate de către rector.

22. Membrii Comisiei de etică sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor care i-au

devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal, să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plângerii.

Capitolul III. Prevenirea hărțuirii sexuale

23. Universitatea, prin intermediul Grupului coordonator în domeniul gender, va face public faptul că promovează o politică de toleranță zero față de orice formă de hărțuire sexuală și încurajează raportarea cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este presupusul faptuitor.

24. Fiecare contract, acord de colaborare, încheiat de Universitatea, va include obligatoriu următoarea clauză contractuală standard: *„Contractanții/prestatorii/consultanții/sub-partenerii trebuie să respecte o politică de toleranță zero față de hărțuire sexuală și să ia măsuri pentru a prevent și a răspunde la astfel de cazuri”.* Dacă respectivele entități sau persoane fizice nu iau măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale, de investigare a acuzațiilor în acest sens, aceasta va servi drept temei pentru rezilierea tuturor contractelor/acordurilor de cooperare.

25. Pentru a asigura un mediu fară hărțuire sexuală Universitatea în calitate de organ căruia i se atribuie dreptul de angajare își asumă angajamentul să efectueze o evaluare riguroasă a tuturor persoanelor care doresc să colaboreze în baza unui contract individual de muncă, prestări servicii, acord de colaborare etc., respectând criteriile de selecție stabilite. Unul dintre aceste criterii este ca solicitantul să declare pe propria răspundere că nu a fost implicat și nu este cercetat pentru fapte legate de hărțuire sexuală, abuz sau exploatare sexuală.

26. La angajare, cu suportul unității gender, în mod obligatoriu organizează instruiri de inițiere pentru toți angajații și personalul asociat cu privire la politica și procedurile de protecției față de hărțuire sexuală. De asemenea, se va asigura instruirea continuă pe această temă, nu mai rar decât o dată in an, sau in cazul instituirii unor modificări ale documentelor ce reglementează domeniul protecției față de hărțuire sexuală.

27. Unitatea gender va asigura instalarea unei boxe de mesaje, în care pot fl depuse plângerile cu referire la hărțuirea sexuală.

28. Conținutul boxei trebuie să fie verificat zilnic de către unitatea gender.

29. Grupul coordonator în domeniul gender din cadrul Universității va crea un QR cod care va oferi posibilitatea de depunere a unei plângeri online și o adresă electronică pentru raportarea cazurilor de hărțuire sexuală. Adresa poștei electronice și QR cod care va oferi posibilitatea de depunere a unei plângeri online se plasează pe pagina web și se comunică in scris tuturor persoanelor angajate sau care activează in baza unui alt tip de contract la momentul încheierii contractului. Plângerile expediate în format electronic (email și prin QR cod) se recepționează de unitatea gender și se înregistrează, examinează conform procedurii prevăzute de prezentul Regulament.

30. În scopul informării și sensibilizării despre fenomenul hărțuirii sexuale angajații, stagiarii și voluntarii vor fi instruiți la angajare și în cadrul activităților de dezvoltare profesională interne și externe cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală.

31. Orice persoană care înaintează o plângere privind hărțuirea sexuală (Anexa nr. 1), precum și persoanele implicate în procesul de examinare ca martori sunt protejate de victimizare și nu vor ft sancționate pentru raportare sau participare in procesul de examinare a cazurilor.

Capitolul IV. Modul de sesizare și înregistrare a cazurilor de hărțuire sexuală

32. Orice persoană (angajat sau beneficiar de studii) are dreptul să reclame cazurile de hărțuire sexuală la unitatea gender din cadrul Universității, la Consiliul pentru egalitate, la Avocatul Poporului sau direct in instanțele de judecată, in modul prevăzut de lege.

33. Unitatea gender poate fi înștiințată despre fapte de hărțuire sexuală prin plângere. Persoanelor împuternicite cu atribuții de primire a plângerilor li se interzice să întreprindă acțiuni menite să descurajeze persoana in denunțarea actelor de hărțuire sexuală.

34. Plângerea se depune, în formă electronică sau olografa și trebuie să conțină, următoarele elemente, cu excepția cazurilor in care victimele doresc să fie anonime:

- numele/ prenumele și datele de contact ale persoanei care a formulat plângerea;
- numele/ prenumele ale pretinsului faptuitor sau alte date care pot contribui la identificarea acestuia, dacă sunt cunoscute;
- descrierea comportamentului de hărțuire sexuală care constituie obiectul plângerii, cu precizarea locului și timpului unde a avut loc fapta (dacă se cunoaște);
- numele/prenumele și datele de contact al martorilor (in cazul in care aceștia sunt);
- probe sau acte/documente justificative (in cazul in care acestea sunt);
- data depunerii plângerii;
- semnătura persoanei care a formulat și depus plângerea.

35. Plîngerile anonime se înregistrează și se examinează prin prisma identificării măsurilor de prevenire a hărțuirii sexuale.

36. Dacă plângerea nu conține toate elementele prevăzute la pct. 34, unitate gender o înregistrează și solicită concomitent de la persoana care a formulat plângerea, înlăturarea neajunsurilor și prezentarea actelor/ informațiilor suplimentare, dacă le deține/ cunoaște.

37. În cazul parvenirii plângerii cu referire la hărțuire sexuală, unitatea gender este obligată să o înregistreze imediat, dar nu mai târziu de 24 de ore.

38. După înregistrarea plângerii unitatea gender asigură organizarea promptă a interviului primar cu victima. Interviul primar se organizează cu acordul persoanei ce a depus plingerea, imediat, dar nu mai târziu de o oră din momentul înregistrării plîngerii, în cazul adresării directe și nu mai mult de o zi lucrătoare în cazul primirii plângerii prin poșta terestră, electronică sau în alt mod. Interviul primar se desfașoară în condiții de confidențialitate, în funcție de disponibilitatea persoanei ce a depus plingerea, in spațiu in care victima se simte in siguranță (inclusiv in afara locului de muncă) în scopul:

- consilierii informationale a victimei sau persoanei care a sesizat cazul de hărțuire sexuală;

- evaluării necesităților de aplicare a măsurilor de protecție;
- referirii către serviciile de suport (cu acordul victimei).

În cadrul interviului primar vor fi stabilite circumstanțele cazului de hărțuire sexuală, nevoile victimei și informarea victimei despre drepturile sale, serviciile de asistență disponibile, măsurile de protecție.

39. Plângerea cu referire la hărțuire sexuală se înregistrează în Registrul de evidență a plângerilor pe cazurile de hărțuire sexuală (Anexa 2), unde se indică:

- data depunerii plângerii;
- numele/ prenumele persoanei care a formulat plângerea, cu excepția plângerilor anonime și a cazurilor în care se solicită expres depersonalizarea datelor de indentitate;
- numele/prenumele, funcția persoanei împotriva căruia a fost formulată plângerea;
- măsuri de protecție solicitate/aplicate;
- decizia adoptată în rezultatul examinării plângerii.

40. După înregistrarea plângerii, unitatea gender o expediază prin demers în adresa Comisiei de etică din cadrul instituției, conform modelului stabilit în Anexă. Plângerea cu privire la cazul de hărțuire sexuală se aduce la cunoștința membrilor Comisiei de etică universitară cât de curând posibil, dar nu mai târziu de 72 de ore de la momentul interviului primar.

Capitolul V. Măsuri de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la hărțuirea sexuală

41. Persoana care a formulat plângerea cu referire la hărțuirea sexuală poate beneficia (la solicitare) de măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse. Măsurile de protecție pot fl aplicate din momentul înregistrării plângerii privind hărțuirea sexuală și până la primirea unei decizii definitive în cazul sesizat, prin:

- schimbarea spațiului în care își desfașoară activitatea (secție, departament, catedră, laborator etc.);
- modificarea programulului de lucru;
- modificarea fișei postului;
- schimbarea lucrătorului care va acorda servicii medicale (în cazul în care plângerea a fost depusă de pacient).

42. Cererea prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse se depune prin intermediul unității gender, de către persoana care a formulat plângerea cu referire la hărțuirea sexuală (textul se redactează în formă liberă) în adresa Comisiei de etică universitară**.** Cererea prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse se examinează în termen de 24 de ore de la primire de Comisia de etică universitară, care decide asupra înaintării propunerii respective organului căruia i se atribuie dreptul de angajare. în îndeplinirea acestei atribuții, Comisia de etică universitară trebuie să se asigure că persoana care a solicitat măsurile de protecție

nu suferă consecințe adverse precum transferul într-o funcție care nu corespunde calificării, sau pentru care este prevăzut un salariu mai mic, cu un program de muncă care este mai puțin convenabil etc., din cauza raportării cazului.

43. Dacă sesizarea este anonimă, persoana nu poate beneficia de măsurile de protecție.

44. Pe durata examinării plângerii privind hărțuirea sexuală, în funcția de gravitatea cazului, președintele Comisiei de etică universitară propune rectorului, suspendarea raporturilor de muncă cu presupusul faptuitor, în condițiile prevăzute de Codul Muncii sau una din următoarele măsuri:

- schimbarea spațiului în care își desfașoară activitatea (secție, birou, laborator etc.);
- modificarea programului de lucru;
- modificarea fișei postului;
- numirea unui mentor responsabil de activitatea acestuia.

45. În cazul pornirii urmării penale în baza art. 173 din Codul Penal suspendarea provizorie din funcție se va aplica prin încheierea judecătorului de instrucție, la demersul procurorului, pe un termen de 6 luni, cu posibilitatea prelungirii termenului până la 24 de luni, în condițiile prevăzute la art. 200 alin. (2) din Codul de procedure penală. După expirarea termenului suspedării provizorii stabilit prin încheierea instanței de judecată, persoana revine la locul de muncă, dacă nu există o sentință prin care a fost privat de dreptul de a ocupa anumite funcții. Președintele Comisiei de etică universitară poate propune rectorului, în funcție de circumstanțele specifice ale cazului și cu scopul de a asigura un media de muncă favorabil, aplicarea față de presupusul faptuitor a unei/ unor dintre măsurile prevăzute la pct. 44.

46. Persoana care a formulat o plângere privind hărțuirea sexuală poate înainta către Comisia de etică universitară o cerere motivată cu privire la menținerea măsurilor de protecție și după primirea unei decizii definitive în cazul sesizat.

Capitolul VI. Examinarea cazurilor de hărțuire sexuală

47. Examinarea cazurilor de hărțuire sexuală se desfașoară, conform procedurii stabilite pentru examinarea plângerilor atribuite în competența Comisiei de etică universitară.

48. Examinarea cazului de hărțuire sexuală este confidential. Acces la informația prezentată o au doar membrii Comisiei de etică universitară și unitatea gender. Transmiterea informației legate de examinarea plângerii privind hărțuirea sexuală altor persoane decât celor care au competențe stabilite, atrage răspundere disciplinară și/ sau altă formă de răspundere în conformitate cu legislația.

49. Concomitent cu inițierea procedurii de examinare a plângerii privind hărțuirea sexuală, secretarul Comisiei de etică universitară întocmește un dosar în format electronic și/sau pe suport de hârtie, care confine toate înscrisurile ce se referă la procedura respectivă. Dosarul va cuprinde, după caz:

- date/informații asupra cazului examinat;
- date/informații rezultate din procesul de audiere a victimei;
- date/informații rezultate din procesul de audiere a martorului;

- date/informații rezultate din procesul de audiere a presupusului faptuitor;
- propuneri și recomandări, in baza celor constatate.

50. Termenul de examinare a plângerii privind hărțuirea sexuală este unul rezonabil, dar care nu poate depăși 10 de zile calendaristice. Din motive justificate legate de complexitatea cazului, termenul general de examinare poate fi prelungit cu cel mult 5 zile.

51. Dacă persoana față de care este formulată plângerea, la momentul examinării cazului de hărțuire sexuală se afla în concediu de odihnă, concediu de studii sau medical, Comisia de etică universitară va dispune suspendarea examinării plângerii până la revenirea acestuia la serviciu.

52. Etapele examinării plângerii privind hărțuirea sexuală sunt consemnate în proces-verbal cu respectarea principiului confidențialității, care este întocmit de secretarul Comisiei de etică universitară.

53. Până la etapa de elaborare a propunerilor și recomandărilor cu privire la rezultatele examinării, persoana care a formulat plângerea poate să solicite retragerea acesteia, precum și părțile pot opta pentru soluționarea amiabilă a cazului. În caz de hărțuire sexuală care constituie infracțiune in sensul art. 173 din Cod Penal și a fost sesizat organul de urmărire penală nu se aplică împăcarea.

În dependență de rezultatele examinării plângerii privind hărțuirea sexuală, Comisia de etica universitară înaintează către organul căruia i se atribuie dreptul de angajare, propuneri și recomandări cu privire la:

- sancționarea disciplinară a persoanei care a săvârșit fapte de hărțuire sexuală, în conformitate cu prevederile Legii nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public/Codului Muncii nr. 154/2003;
- inițierea în privința persoanei care a săvârșit fapte de hărțuire sexuală a procedurii de evaluate a activității în mod extraordinar;
- delegarea la cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, precum și, după caz, organizarea de cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, internă sau externă, pentru personalul instituției respective, cu prezentarea obligatorie a certificatului confirmativ;
- alte recomandări cu referire la programul de muncă, locul de muncă etc.;
- încetarea cauzei, atunci când nu se confirmă pretinsul caz de hărțuire sexuală.

54. Comisia de etică universitară declară inadmisibilă plângerea dacă este depusă în mod repetat sau abuziv.

Capitolul VII. Dispoziții fmale și tranzitorii

55. Conținutul prezentului Regulament va fi adus la cunoștința angajaților, inclusiv celor care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiu sau care sunt detașați, prin:
- contra semnătură personală;
- distribuirea Regulamentului prin poșta electronică;
- publicarea pe pagina web a Universității.

56. În subdiviziunea resurse umane se va păstra pentru informarea suplimentară a angajaților un exemplar al prezentului Regulament atât pe suport de hârtie, cât și în format electronic.

57. După desfașurarea sesiunilor de informare și instruire obligatorie cu privire la prevederile prezentului Regulament angajații, inclusiv persoanele care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiu sau care sunt detașați vor depune o Declarație de neadmitere și asumare a responsabilității privind neantrenarea în relații defectuoase (acte de hărțuire sexuală) față de colegi/colege, alte persoane in timpul programului de lucru și in afara acestuia, conform Anexei nr. 5 la prezentul Regulament.

58. Unitatea gender va organiza anual chestionarea anonimă a angajaților prin completarea unui chestionar, în scopul evaluării climatului institutional, identificării cauzelor și barierelor neraportării cazurilor de hărțuire sexuală și a instrumentelor relevante de raportare, nivelul de cunoaștere a politicilor in domeniul prevenirii hărțuirii sexuale.

59. Depunerea intenționată a unei declarații false refertior la o presupusă hărțuire sexuală, fie verbal, fie in scris, facută unei persoane sau in cadrul Comisiei de etică, în vederea producerii unei consecințe juridice pentru sine sau pentru altul, atunci când, potrivit legii ori împrejurărilor, declarația facută servește la producerea acelei consecințe, se pedepsește conform legislației.

Anexa nr. 1

PLÂNGERE

Subsemnata/Subsemnatul ____
(numele, prenumele)

deținând funcția de în cadrul ____
(denumirea funcției)date de contact:, (telefon, e-mail) (subdiviziunea)

informez despre următoarele:

____
(descrierea pretinsei fapte de hărțuire sexuală)

Reclamat:____
(numele, prenumele, funcția deținută)

Martori: ____
(numele, prenumele, funcția deținută)

____

Probe sau acte/documente justificative:

Data

Anexa nr. 2

REGISTRUL[1]
de evidență a plângerilor
cu privire la cazurile de hărțuire sexuală

Nr. d/o	Numele, prenumele, funcția	Data depunerii plângerii	Măsuri de protecție solicitate	Informatii cu privire la consilierea victimei și referirea către serivicii	Numele, prenumele, functia reclamatului/ților	Decizia adoptată în rezultatul examinării plângerii[2]
1	2	3	4	5	6	7

Anexa nr. 3

[1] Notă: Evidența registrelor se realizează de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare în condiții de confidențialitate. Completarea registrului se realizează de unitatea gender.
[2] Notă: In rubrica respectivă se indică dacă Comisia de etică universitară a constat sau nu fapta de hărșuire sexuală sau dacă cauza a fost încetată.

5

s-a adresat cu o plângere către unitatea gender ______________________________
(nume, prenume)

pe data de, ora.

Persoana a fost informată cu privire la drepturile sale, inclusiv de a depune plângere la Procuratură/poliție și de a solicita o examinare medico-legală, inclusiv psihologică.

Plângerea a fost înregistrată in Registrul de evidență a plângerilor cu privire la cazurile de hărțuire sexuală cu nr..

Responsabil Unitate Gender ______________________
semnătura

DEMERS

către Comisia de etică universitară

Prin prezentul, dna/dl din cadrul ____

(nume, prenume) (funcția deținută)

pretinzând că a fost supusă/s unui tratament hărțuitor în (subdiviziunea) următoarele circumstanțe

Anexa nr. 4

DECIZIA
nr.___ din ______

Au participat:

Membrii Comisiei de etică universitară (Nume, prenume)

Alte persoane: ________________________________ ____

(Nume, prenume, funcția)

Caracterul sedintei: ____

(deschis/închis)

Petiționar:____

(Nume, prenume, funcția)

Reclamat:____

(Nume, prenume, funcția)

Descrierea faptelor constatate:____

Dovezile/probele prezentate:
Petiționar
Reclamat:
Concluzia:
Măsuri de protecție:
Președinte
Secretar

Anexa nr. 5

DECLARAȚIE

Subsemnatul/Subsemnata, (numele, prenumele) deținând funcția de ____________________
(denumirea funcției deținute)

în cadrul ____

____
(subdiviziunea)

declar că am primit pentru studiere Regulamentul cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală aprobat prin decizia senatului din 27.11.2025.

Declar pe proprie răspundere că am citit cu atenție, am conștientizat și am înțeles prevederile Regulamentului nominalizat.

Mă oblig și îmi asum responsabilitatea să nu comit și să nu mă implic în relații defectuoase, cum ar fi faptele de hărțuire sexuală față de colegi/colege și alte persoane, atât în timpul orelor de muncă, cât și în afara acestora.

În cazul apariției unor neclarități cu privire la anumite prevederi ale prezentului Regulament sau referitor la posibilele modificări ulterioare ale acestuia, mă oblig să mă adresez după clarificări șefului de subdiviziune direct sau unității gender.

Data Semnătura